

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tenaga Kerja Indonesia

1. Sejarah Tenaga Kerja Indonesia

Sejarah pengiriman TKI ternyata panjang sekali. Dimulai pada 1890-an, jauh sebelum republik ini merdeka. Data Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI (BNP2TKI), pada awalnya pengiriman TKI dilakukan oleh pemerintah Hindia Belanda dengan cara mengirim buruh kontrak ke negara Suriname, Amerika Selatan yang saat itu merupakan jajahan Belanda. Saat itu TKI dikirim karena Suriname kekurangan tenaga kerja untuk mengurus perkebunan karena budak asal Afrika yang bekerja di perkebunan Suriname dibebaskan pertengahan 1863 sebagai bentuk pelaksanaan dari politik penghapusan perbudakan. Gelombang pertama TKI yang dikirim tiba di Suriname 9 Agustus 1890 dengan jumlah 94 orang.¹⁷

Mulai saat itu pemerintah Hindia Belanda secara reguler mengirimkan TKI ke Suriname. Pengiriman TKI ke Suriname oleh pemerintah Hindia Belanda berakhir pada 1939 dengan jumlah total mencapai 32.986 orang. Ironisnya, pengiriman TKI ini berlanjut setelah Indonesia merdeka. Namun era ini tujuan pengiriman TKI menyebar,

¹⁷ Azhuramasda, *Asal Usul Dan Sejarah TKI*, <https://www.kaskus.co.id>, diakses 18 November 2018.

mulai beralih ke Arab Saudi dan Malaysia. Arab Saudi menjadi tujuan pengiriman TKI karena ada hubungan religius yang erat antara Indonesia dengan Arab Saudi yaitu melalui jalur ibadah haji. Pada saat orang Indonesia melaksanakan ibadah haji mereka berinteraksi dengan warga lokal Arab Saudi, bahkan ada yang kemudian menikah, menetap dan membuka usaha di sana. Lambat laun hubungan semakin erat sampai kemudian hari ada yang mengajak saudaranya ke Arab Saudi untuk bekerja. Malaysia menjadi negara tujuan lain karena memang secara geografi dekat dengan Indonesia.¹⁸

Apalagi sejak dulu memang sudah ada perlintasan di batas antara kedua negara. Sampai 1980-an pengiriman TKI dilakukan berdasarkan hubungan kekerabatan, per orang dan tradisional. Jumlah TKI yang tercatat pertama kali pada 1983, yakni sebanyak 27.671 orang. Mereka bekerja di delapan negara. Jumlah itu membengkak pada 1992 yang mencapai 158.750 orang. Celakanya, dari jumlah TKI di luar negeri itu, mayoritas didominasi perempuan. Setelah 1980, pemerintah baru menetapkan regulasi untuk mengatur pengiriman TKI karena pemerintah melihat nilai positif dan nilai ekonomis tinggi. Dalam buku berjudul: Sejarah kecil "petite histoire" Indonesia, yang ditulis Rosihan Anwar, orang Malaysia menyebut TKI dengan sebutan Indon, yang artinya bodoh, tidak kompeten dalam bekerja dan cenderung berbuat kriminal.¹⁹

¹⁸ Ibid.

¹⁹ Ibid.

2. Pengertian Tenaga Kerja Indonesia

Tenaga kerja Indonesia atau sering disebut pekerja migran adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.²⁰

Dari definisi di atas dapat kita ambil kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan tenaga kerja Indonesia (TKI) adalah individu yang mampu bekerja dalam rangka menghasilkan jasa guna untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kemudian dengan istilah tenaga kerja Indonesia (TKI) yang berasal dari istilah tenaga kerja, kemudian diberi tambahan belakang dengan kalimat Indonesia yang menunjukkan kata arti khusus yaitu tenaga kerja Indonesia. Namun istilah TKI yang sering kita dengar dan yang dimaksud disini adalah TKI yang mempunyai arti sendiri yaitu merupakan jabatan atau predikat seseorang yang dipekerjakan di luar negeri.

Berdasarkan pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, “Pekerja Migran Indonesia atau Tenaga Kerja Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia”.²¹

²⁰ Depnaker, *Pedoman Penempatan Kerja Ke Luar Negeri, Dirjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja*, (Jakarta 1994), hal 4

²¹ pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Menurut pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.104A/MEN/2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja di luar negeri, “Tenaga Kerja Indonesia (TKI) adalah warga negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja melalui prosedur penempatan Tenaga Kerja Indonesia”.²²

Tenaga kerja Indonesia sering disebut sebagai pahlawan devisa karena dalam setahun bisa menghasilkan devisa 60 trilyun rupiah. Oleh karena itu pemerintah wajib memberikan jaminan keamanan serta perlindungan hukum terhadap TKI yang bekerja di luar negeri. Dari definisi di atas dapat kita ambil kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan tenaga kerja Indonesia (TKI) adalah individu yang mampu bekerja dalam rangka menghasilkan jasa guna untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kemudian dengan istilah tenaga kerja Indonesia (TKI) yang berasal dari istilah tenaga kerja, kemudian diberi tambahan belakang dengan kalimat Indonesia yang menunjukkan kata arti khusus yaitu tenaga kerja Indonesia. Namun istilah TKI yang sering kita dengar dan yang dimaksud disini adalah TKI yang mempunyai arti sendiri yaitu merupakan jabatan atau predikat seseorang yang dipekerjakan di luar negeri.

²² Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.104A/MEN/2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja di luar negeri

Berdasarkan pengertian tersebut, maka yang dimaksud dengan Tenaga Kerja Inonesia (TKI) adalah Tenaga Indonesia yang bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja dengan menerima upah.

3. Syarat Menjadi TKI

Menurut pasal 5 Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia bahwa setiap calon pekerja migran Indonesia atau TKI yang akan mendaftarkan diri untuk bekerja di Luar Negeri harus memenuhi prosedur yang telah ditentukan. Perekrutan calon TKI oleh pelaksana penempatan TKI dilakukan terhadap calon TKI yang telah memenuhi persyaratan:

- a. berusia minimal 18 (delapan belas) tahun;
- b. memiliki kompetensi;
- c. sehat jasmani dan rohani;
- d. terdaftar dan memiliki nomor kepesertaan Jaminan Sosial;
- e. dan memiliki dokumen lengkap yang dipersyaratkan.²³

Seseorang yang ingin bekerja di suatu tempat atau perusahaan diharuskan untuk memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan oleh suatu badan atau perusahaan. Sebab syarat-syarat ini berkaitan erat dengan kemampuan calon tenaga kerja dan kebutuhan dari perusahaan, dengan adanya syarat-syarat yang telah terpenuhi oleh tenaga kerja diharapkan akan terjalin kerjasama yang saling menguntungkan. Tenaga kerja dapat bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan perusahaan mendapatkan tenaga

²³ pasal 5 Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

kerja yang dibutuhkan. Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia mengatur syarat-syarat bagi Tenaga Kerja Indonesia terdapat pada Pasal 13, dengan bunyi lengkapnya sebagai berikut:

Untuk dapat ditempatkan di luar negeri calon Tenaga Kerja Indonesia harus memiliki dokumen yang meliputi:

- a. surat keterangan status perkawinan, bagi yang telah menikah melampirkan fotokopi buku nikah;
- b. surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali yang diketahui oleh kepala desa atau lurah;
- c. sertifikat kompetensi kerja; surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
- d. paspor yang diterbitkan oleh kantor imigrasi setempat;
- e. Visa Kerja;
- f. Perjanjian Penempatan Pekerja Migran Indonesia; dan
- g. Perjanjian Kerja.²⁴

4. Bentuk Perjanjian

Perjanjian Kerja adalah perjanjian tertulis antara Pekerja Migran Indonesia atau disebut TKI dan Pemberi Kerja yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban setiap pihak, serta jaminan keamanan dan keselamatan selama bekerja sesuai dengan ketentuan peraturan

²⁴ Pasal 13 Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

perundang-undangan.²⁵ Perjanjian Kerja Sama Penempatan adalah perjanjian tertulis antara Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dan Mitra Usaha atau Pemberi Kerja yang memuat hak dan kewajiban setiap pihak dalam rangka penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan.²⁶ Perjanjian Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut Perjanjian Penempatan adalah perjanjian tertulis antara pelaksana penempatan Pekerja Migran Indonesia dan Calon Pekerja Migran Indonesia yang memuat hak dan kewajiban setiap pihak, dalam rangka penempatan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.²⁷

Diperuntukkan perjanjian-perjanjian yang sifatnya tertentu atau adanya kesepakatan para pihak, bahwa perjanjian yang dibuatnya itu menginginkan dibuat secara tertulis, agar adanya kepastian hukum. Selain itu, Penempatan pekerja migran atau TKI di luar negeri oleh Pemerintah juga dilakukan atas dasar perjanjian secara tertulis antara Pemerintah dengan pemerintah negara Pengguna TKI atau Pengguna berbadan hukum di negara tujuan. Perjanjian penempatan TKI tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.

²⁵ Pasal 1 angka 14 Undang-undang nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

²⁶ Pasal 1 angka 12 Undang-undang nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

²⁷ Pasal 1 angka 13 Undang-undang nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Hubungan kerja antara Pemberi Kerja dan Pekerja Migran Indonesia atau TKI berdasarkan Perjanjian Kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.²⁸ Hubungan kerja antara Pemberi Kerja dan Pekerja Migran Indonesia atau TKI terjadi setelah Perjanjian Kerja disepakati dan ditandatangani oleh para pihak. Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pasal 15 angka 2 Undang-undang nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran antara lain:

- a. nama, profil, dan alamat lengkap Pemberi Kerja;
- b. nama dan alamat lengkap Pekerja Migran Indonesia;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan Pekerja Migran Indonesia;
- d. hak dan kewajiban para pihak;
- e. kondisi dan syarat kerja yang meliputi jam kerja, upah dan tata cara pembayaran, hak cuti dan waktu istirahat, serta fasilitas dan Jaminan Sosial dan/atau asuransi;
- f. jangka waktu Perjanjian Kerja; dan
- g. jaminan keamanan dan keselamatan Pekerja Migran Indonesia selama bekerja.²⁹

Dalam pasal 15 angka 2 disebutkan adanya jangka waktu perjanjian kerja adalah kesepakatan tertulis antara pekerja migran Indonesia atau TKI dan pemberi kerja serta dapat diperpanjang. Perpanjangan jangka waktu perjanjian kerja dilakukan di hadapan pejabat yang berwenang di Kantor Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan. Perjanjian kerja tidak dapat diubah tanpa persetujuan para pihak di atur dalam pasal 19 Undang-undang nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran, antara lain:

- 1) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia wajib menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia sesuai dengan

²⁸ Pasal 14 Undang-undang nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

²⁹ Pasal 15 angka 2 Undang-undang nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

jabatan dan jenis pekerjaan sebagaimana tercantum dalam Perjanjian Kerja.

- 2) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang tidak menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia sesuai dengan jabatan dan jenis pekerjaan yang tercantum dalam Perjanjian Kerja sebagaimana di maksud pada ayat (1) dikenai sanksi administrative.³⁰

Alasan berakhirnya perjanjian kerja adalah:

- 1) Pekerja meninggal dunia.
- 2) Berakhir karena jangka waktu dalam perjanjian.
- 3) Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- 4) adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.³¹

5. Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja

Setiap pekerjaan mempunyai hak dari pemerintah dan pemberi kerja diantaranya berupa perlakuan dan kesempatan, perlindungan, pengupahan dan keselamatan kerja, hal ini bertujuan agar tercipta hubungan kerja yang baik sehingga tercapai tujuan masing – masing dan akhirnya dapat mensejahterakan masyarakat.

Menurut Pasal 6 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia atau disebut TKI yaitu setiap calon TKI mempunyai hak dan kewajiban kesempatan yang sama untuk :

- 1) Setiap Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia memiliki hak:
 - a. mendapatkan pekerjaan di luar negeri dan memilih pekerjaan sesuai dengan kompetensinya;
 - b. memperoleh akses peningkatan kapasitas diri melalui pendidikan dan pelatihan kerja;

³⁰ pasal 19 Undang-undang nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran

³¹ Pasal 61 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- c. memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja, tata cara penempatan, dan kondisi kerja di luar negeri;
 - d. memperoleh pelayanan yang profesional dan manusiawi serta perlakuan tanpa diskriminasi pada saat sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja;
 - e. menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianut;
 - f. memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan penempatan dan/atau kesepakatan kedua negara dan/atau Perjanjian Kerja;
 - g. memperoleh perlindungan dan bantuan hukum atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di Indonesia dan di negara tujuan penempatan;
 - h. memperoleh penjelasan mengenai hak dan kewajiban sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kerja;
 - i. memperoleh akses berkomunikasi;
 - j. menguasai dokumen perjalanan selama bekerja;
 - k. berserikat dan berkumpul di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara tujuan penempatan;
 - l. memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulauan Pekerja Migran Indonesia ke daerah asal; dan/atau;
 - m. memperoleh dokumen dan Perjanjian Kerja Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia.
- 2) Setiap Pekerja Migran Indonesia memiliki kewajiban:
- a. menaati peraturan perundang-undangan, baik di dalam negeri maupun di negara tujuan penempatan;
 - b. menghormati adat-istiadat atau kebiasaan yang berlaku di negara tujuan penempatan;
 - c. menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan Perjanjian Kerja; dan
 - d. melaporkan kedatangan, keberadaan, dan kepulauan Pekerja Migran Indonesia kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan.
- 3) Setiap Keluarga Pekerja Migran Indonesia memiliki hak:
- a. memperoleh informasi mengenai kondisi, masalah, dan kepulauan Pekerja Migran Indonesia;
 - b. menerima seluruh harta benda Pekerja Migran Indonesia yang meninggal di luar negeri;
 - c. memperoleh salinan dokumen dan Perjanjian Kerja Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia; dan
 - d. memperoleh akses berkomunikasi.³²

³² Pasal 6 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Kewajiban yang dilakukan oleh PJTKI mulai dari mengurus administrasi/dokumen calon TKI/TKI, pendidikan dan pelatihan kerja, pra penempatan, masa tunggu di penampungan, masa penempatan, dan sampai dengan purna penempatan. Memberikan pelayanan kepada TKI antara lain:

- a. menjembatani komunikasi antara pihak majikan dengan TKI;
- b. Mengurus medical check up (cek kesehatan), sidik jari, Surat Izin Kerja (SIK), mengurus reentry permit (izin kembali) dan ganti alamat bagi TKI yang akan pulang cuti;
- c. Memonitor kondisi TKI antara lain: masalah gaji, kondisi kerja, dll;
- d. Membantu TKI melaporkan masalah yang dihadapi oleh TKI dengan majikan yang tidak bisa diselesaikan secara musyawarah ke instansi terkait;
- e. Mengatur semua hal yang berhubungan dengan perjalanan kembali ke Indonesia baik saat cuti maupun selesai kontrak.³³

Kewajiban para pihak dalam suatu perjanjian kerja adalah sebagai berikut:

1. Kewajiban Buruh/Pekerja

Dalam KUHPdata ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja diatur dalam Pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c yang pada intinya adalah sebagai berikut:

³³ Agus Asrori, *Hak dan Kewajiban TKI Resmi*, <http://pjtkiresmionline.blogspot.com/>, diakses 20 November 2018.

- a. Buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan; melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizing pengusaha dapat diwakilkan.
 - b. Buruh/pekerja wajib menaati peraturan dan petunjuk majikan/pengusaha; dalam melakukan pekerjaan buruh/pekerja wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha.
 - c. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda; jika buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuatu dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.
2. Kewajiban Pengusaha
- a. Kewajiban membayar upah
 - b. Kewajiban member istirahat/cuti
 - c. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan
 - d. Kewajiban memberikan surat keterangan.³⁴

6. Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI)

PJTKI adalah perusahaan jasa yang bergerak di bidang penempatan, penyaluran dan perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia (TKI), atau yang dimaksud badan usaha yang berbentuk Perseroan Terbatas yang mendapat izin dari menteri untuk berusaha di

³⁴ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

bidang jasa penempatan tenaga kerja keluar negeri.³⁵ PJTKI yang akan merekrut calon TKI wajib memiliki SIP yang ditandatangani oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk.³⁶

B. Tinjauan Umum Penempatan TKI

1. Pengertian penempatan TKI

Penempatan TKI adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI sesuai bakat, minat, dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurusan dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke Negara tujuan, dan pemulangan dari Negara tujuan. Langkah pertama yang harus dilakukan oleh PJTKI sebelum melakukan proses penempatan TKI ke luar negeri adalah memperoleh Surat Ijin Pengerahan (SIP) dari Menakertrans. Ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi oleh PJTKI untuk memperoleh SIP, yakni:

- a. Memiliki perjanjian kerjasama penempatan (recruitment agreement) yang sudah disetujui oleh KBRI atau Perwakilan RI di Negara tujuan.

³⁵ Alfredo P. Damanik, 2006, *Peranan, Tugas dan Tanggung Jawab PJTKI dalam Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri Studi Kasus di PT. Sahara (skripsi)*, Medan : USU Repository, hal. 11.

³⁶ Pasal 2 Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2006 tentang Pelaksana Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri.

- b. Memiliki surat permintaan tenaga kerja (job order/visa wakalah/ demand letter) dari calon pengguna yang sudah disetujui oleh KBRI atau Perwakilan RI di Negara tujuan.
- c. Memiliki Rancangan Perjanjian Penempatan antara calon pengguna atau agency di luar negeri dengan PJTKI.
- d. Memiliki Rancangan Perjanjian Kerja antara calon pengguna dan calon TKI (CTKI) yang sudah memperoleh persetujuan dari Perwakilan RI di Negara tujuan.³⁷

Berdasarkan ketentuan ini, maka PJTKI tidak diperkenankan melakukan penempatan TKI ke luar negeri tanpa memiliki SIP. PJTKI yang melanggar ketentuan ini akan mendapat sanksi tegas berupa pencabutan SIP3MI, yang berarti PJTKI tersebut tidak boleh beroperasi lagi. Selanjutnya, sambil menunjukkan SIP yang telah diperoleh, PJTKI menyampaikan maksudnya untuk merekrut CTKI kepada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Kota dimana PJTKI akan merekrut CTKI sambil menunjukkan SIP.

2. Prosedur penempatan calon tenaga kerja Indonesia ke luar negeri

a. Indonesia

- 1) Calon TKI aktif mencari informasi peluang pasar kerja di luar negeri melalui media informasi (internet) atau media lainnya.

³⁷<http://disnakertranskabwonosobo.blogspot.com/p/system-mekanisme-penempatan-tki-yang.html?m=1>, akses 12 November 2018.

- 2) Melapor ke Dinas Kabupaten/Kota yang membidangi ketenagakerjaan dan mendaftarkan diri sebagai pencari kerja untuk didata dan mendapatkan kartu kuning (AK 1).
- 3) Calon TKI perseorangan mengajukan permohonan dengan melampirkan daftar riwayat hidup dan bukti kompetensi kerja kepada pengguna.
- 4) Setelah melewati proses seleksi dan persetujuan, pengguna akan mengirimkan Rancangan Perjanjian Kerja.
- 5) Setelah kedua belah pihak bersepakat, pengguna mengirimkan Rancangan Perjanjian Kerja dan Visa Kerja kepada Calon TKI.
- 6) Calon TKI mendatangi Perwakilan Negara tujuan penempatan untuk mendapatkan informasi mengenai keberadaan dan legalitas pengguna dan Visa Kerja. Selanjutnya dimintakan pengesahan.
- 7) Calon TKI memasukkan biodata melalui aplikasi KTKLN.

b. Di Negara tujuan penempatan

Setibanya di Negara tujuan penempatan, TKI harus melapor ke Perwakilan RI. Laporan ini dimaksudkan agar para TKI diketahui keberadaannya di luar negeri, sehingga berhak mendapatkan perlindungan yang akan dilakukan oleh Perwakilan RI sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Tata Cara Penempatan TKI

Tata cara Penempatan TKI ke luar negeri diatur dalam pasal 8 Peraturan Pemerintah nomor 4 tahun 2013 tentang tata cara pelaksanaan penempatan TKI di luar negeri oleh pemerintah, dilakukan melalui tahap.³⁸

a. perekrutan;

Perekrutan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf dilakukan melalui kegiatan:

- 1) Pemberian informasi,
- 2) Pendaftaran TKI, dan
- 3) Seleksi TKI.

Seleksi TKI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf c, meliputi:

- 1) Seleksi administrasi, dan
- 2) Seleksi teknis

b. pemeriksaan psikologi dan kesehatan;

Pemeriksaan kesehatan psikologi bagi calon TKI dimaksudkan untuk mengetahui derajat kesehatan dan tingkat kesiapan psikis serta kesesuaian kepribadian calon TKI dengan pekerjaan yang akan dilakukan di negara tujuan.

c. perjanjian penempatan TKI;

³⁸ pasal 9 Peraturan Pemerintah nomor 4 tahun 2013 tentang tata cara pelaksanaan penempatan TKI di luar negeri oleh pemerintah

Perjanjian penempatan TKI ditandatangani oleh BNP2TKI dengan calon TKI yang telah dinyatakan lulus seleksi administrasi dan teknis serta dinyatakan sehat dan layak untuk bekerja.

d. pengurusan paspor;

Dilakukan pada kantor imigrasi berdasarkan rekomendasi pembuatan paspor dari Dinas Kabupaten/Kota.

e. pengurusan asuransi TKI;

Pengurusan asuransi TKI wajib dilakukan oleh calon TKI yang telah lulus seleksi administrasi dan teknis serta dinyatakan sehat dan layak untuk bekerja.

f. perjanjian kerja;

Penandatanganan perjanjian kerja bagi penempatan TKI berdasarkan perjanjian antara Pemerintah dan Pengguna Berbadan Hukum, dilakukan oleh Pengguna Berbadan Hukum dan calon TKI setelah disetujui oleh Perwakilan dan diketahui oleh BNP2TKI. Perjanjian kerja berlaku untuk jangka waktu yang disepakati dalam perjanjian tertulis antara Pemerintah dengan pemerintah negara pengguna atau Pengguna Berbadan Hukum.

g. pengurusan visa;

Dilaksanakan sesuai dengan prosedur pengurusan dan biaya visa TKI pada Perwakilan negara pengguna sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di negara pengguna.

Pengurusan visa calon TKI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) difasilitasi oleh BNP2TKI dan tidak dipungut biaya

h. PAP;

Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) dimaksudkan untuk memberi pemahaman dan pendalaman terhadap: peraturan perundang –undangan di negara tujuan dan materi perjanjian kerja.

i. Penerbitan KTLN;

j. Pemberangkatan.

C. Tinjauan Umum Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia

1. Perlindungan Kerja

Dalam berbagai literature dapat ditarik kesimpulan, bahwa ada 3 (tiga) jenis perlindungan kerja, yaitu:

- a. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan memperkembangkan perikehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial ini disebut juga dengan kesehatan kerja.
- b. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha – usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar

dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat – alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja.

- c. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha – usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari – hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial.³⁹

Menurut Undang-undang nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia atau TKI disebutkan ada 3 bentuk perlindungan yang diberikan yaitu:

1. Perlindungan Hukum

Dalam Pasal 31 Pekerja Migran Indonesia atau tenaga kerja indonesia hanya dapat bekerja ke negara tujuan penempatan yang:

- a. mempunyai peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing;
- b. telah memiliki perjanjian tertulis antara pemerintah negara tujuan penempatan dan Pemerintah Republik Indonesia; dan/atau

³⁹ Zaeni Asyhadie. dkk ,*Pengantar Hukum Indonesia*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2015), hlm. 94-95.

- c. memiliki sistem Jaminan Sosial dan/atau asuransi yang melindungi pekerja asing.⁴⁰

Dalam Pasal 32 Pemerintah Pusat dapat menghentikan dan/atau melarang penempatan Pekerja Migran Indonesia untuk negara tertentu atau jabatan tertentu di luar negeri dengan pertimbangan:

- a. keamanan;
- b. perlindungan hak asasi manusia;
- c. pemerataan kesempatan kerja; dan/atau
- d. kepentingan ketersediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan nasional.⁴¹

Dalam pasal 33 Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah memberikan perlindungan hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan, hukum negara tujuan penempatan, serta hukum dan kebiasaan internasional.⁴²

2. Perlindungan Sosial

Pada Pasal 34 Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya wajib melakukan perlindungan sosial bagi

⁴⁰ Pasal 31 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

⁴¹ Pasal 32 ayat (1) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

⁴² Pasal 33 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia melalui:

- a. Peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan kerja melalui standarisasi kompetensi pelatihan kerja;
- b. peningkatan peran lembaga akreditasi dan sertifikasi;
- c. penyediaan tenaga pendidik dan pelatih yang kompeten;
- d. reintegrasi sosial melalui layanan peningkatan keterampilan, baik terhadap Pekerja Migran Indonesia maupun keluarganya;
- e. kebijakan perlindungan kepada perempuan dan anak; dan
- f. penyediaan pusat Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan.⁴³

3. Perlindungan Ekonomi

Pada pasal 35 Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya wajib melakukan perlindungan ekonomi bagi Calon Pekerja Migran Indonesia dan/ atau Pekerja Migran Indonesia melalui:

- a. pengelolaan remitansi dengan melibatkan lembaga perbankan atau lembaga keuangan nonbank dalam negeri dan negara tujuan penempatan;
- b. edukasi keuangan agar Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya dapat mengelola hasil remitansinya; dan

⁴³ Pasal 34 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

c. edukasi kewirausahaan.⁴⁴

2. Pengertian Perlindungan TKI

Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dalam kaitannya dengan hubungan ketenagakerjaan. Pemerintah Indonesia berperan sebagai pelindung pekerja/buruh, antara lain dalam bentuk penyusunan berbagai peraturan perundang-undangan dan peraturan pemerintah maupun keputusan pemerintah, selain sebagai fasilitator dalam penyelesaian persengketaan TKI.⁴⁵

Sejalan dengan semakin meningkatnya tenaga kerja Indonesia yang ingin bekerja ke luar negeri dan besarnya jumlah tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri, meningkat dan beragam pula permasalahan yang dihadapi oleh tenaga kerja Indonesia bahkan berkembang ke arah perdagangan manusia yang dapat dikategorikan sebagai kejahatan terhadap kemanusiaan. tenaga kerja Indonesia di luar negeri sering dijadikan obyek perdagangan manusia, termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia.

Berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang

⁴⁴ Pasal 35 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

⁴⁵ Subijanto, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, hal 737

layak bagi kemanusiaan”, begitu juga dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 BAB IV tentang pembinaan perlindungan kerja tertulis bahwa tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.⁴⁶

Maka sejalan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 telah diundangkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia, yang memberikan kesempatan bagi setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja ke luar negeri.

Pemerintah harus memberikan perlindungan kepada para calon tenaga kerja Indonesia/tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri, agar mereka dapat memperoleh perlindungan, maka institusi pemerintah dan swasta yang terkait tentunya harus mampu memberikan perlindungan untuk menjamin hak-hak tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri agar tetap terlindungi. Penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, yang pelaksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia dan perlindungan hukum serta

⁴⁶ Sendjun H Manululang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, hal 183

pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan nasional. Setiap tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri merupakan orang pendatang atau orang asing di negara tempat ia bekerja. Mereka dapat dipekerjakan di wilayah manapun di negara tersebut, pada kondisi yang mungkin di luar dugaan atau harapan ketika mereka masih berada di tanah airnya.

Berdasarkan pemahaman tersebut kita harus mengakui pada kesempatan pertama perlindungan yang terbaik harus muncul dari diri tenaga kerja Indonesia itu sendiri, sehingga kita tidak dapat menghindari perlunya diberikan batasan-batasan tertentu bagi tenaga kerja Indonesia yang akan bekerja di luar negeri. Pembatasan tersebut bukan untuk mengurangi hak-hak tenaga kerja Indonesia sebagaimana diamanatkan dalam Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, tetapi semata-mata salah satu upaya pemerintah untuk lebih memberikan perlindungan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh tenaga kerja Indonesia. Perlindungan selama masa penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri dilaksanakan melalui antara lain pemberian bantuan hukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di negara tujuan serta hukum dan kebiasaan internasional dan pembelaan atas pemenuhan hak-hak sesuai dengan perjanjian kerja dan/atau peraturan perundang-undangan di negara tenaga kerja Indonesia ditempatkan.

Dalam rangka memberikan perlindungan bagi calon tenaga kerja Indonesia/tenaga kerja Indonesia, pemerataan kesempatan kerja dan untuk kepentingan ketersediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan nasional, pemerintah dapat menghentikan dan melarang penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri untuk negara tertentu atau penempatan tenaga kerja Indonesia pada jabatan/pekerjaan tertentu di luar negeri. Selanjutnya dalam Peraturan pemerintah ini juga diatur program pembinaan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia yang dilaksanakan secara terus menerus dan berkesinambungan untuk lebih memberikan perlindungan kepada tenaga kerja Indonesia.

Peraturan pemerintah ini kedepan dapat menjadi instrumen perlindungan tenaga kerja Indonesia mulai dari sebelum bekerja, selama bekerja hingga setelah bekerja.

3. Jenis-jenis perlindungan TKI

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia menentukan ada 3 (tiga) jenis perlindungan bagi TKI, yaitu:

- a. Perlindungan pekerja migran Indonesia atau disebut TKI sebelum bekerja. Perlindungan Sebelum Bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan perlindungan sejak pendaftaran sampai

pemberangkatan.⁴⁷ Kegiatan sebelum bekerja TKI di luar negeri meliputi:

- 1) Pelindungan Sebelum Bekerja Pasal 8 Pelindungan Sebelum Bekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a meliputi:
 - a. pelindungan administratif; dan
 - b. pelindungan teknis.
- 2) Pelindungan administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a paling sedikit meliputi:
 - a. kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan; dan
 - b. penetapan kondisi dan syarat kerja.
- 3) Pelindungan teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b paling sedikit meliputi:
 - a. pemberian sosialisasi dan diseminasi informasi;
 - b. peningkatan kualitas Calon Pekerja Migran Indonesia melalui pendidikan dan pelatihan kerja;
 - c. Jaminan Sosial;
 - d. fasilitasi pemenuhan hak Calon Pekerja Migran Indonesia;
 - e. penguatan peran pegawai fungsional pengantar kerja;
 - f. pelayanan penempatan di layanan terpadu satu atap penempatan dan pelindungan Pekerja Migran Indonesia; dan
 - g. pembinaan dan pengawasan.⁴⁸

b. Perlindungan TKI selama bekerja. Pelindungan Selama Bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan selama Pekerja Migran Indonesia dan anggota keluarganya berada di luar negeri.⁴⁹ Setiap pekerja migran Indonesia atau TKI wajib melaporkan kedatangannya kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan. Perlindungan selama bekerja TKI di luar negeri meliputi:

⁴⁷ Pasal 1 angka 6 Undang-undang nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Inonesia.

⁴⁸ Pasal 8 Undang-undang nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Inonesia.

⁴⁹ Pasal 1 angka 7 Undang-undang nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Inonesia.

- a. pendataan dan pendaftaran oleh atase ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk;
- b. pemantauan dan evaluasi terhadap Pemberi Kerja, pekerjaan, dan kondisi kerja;
- c. fasilitasi pemenuhan hak Pekerja Migran Indonesia;
- d. fasilitasi penyelesaian kasus ketenagakerjaan;
- e. pemberian layanan jasa kekonsuleran;
- f. pendampingan, mediasi, advokasi, dan pemberian bantuan hukum berupa fasilitasi jasa advokat oleh Pemerintah Pusat dan/atau Perwakilan Republik Indonesia serta perwalian sesuai dengan hukum negara setempat;
- g. pembinaan terhadap Pekerja Migran Indonesia; dan
- h. fasilitasi repatriasi.⁵⁰

c. Perlindungan Setelah Bekerja

Perlindungan Setelah Bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan perlindungan sejak Pekerja Migran Indonesia dan anggota keluarganya tiba di debarkasi di Indonesia hingga kembali ke daerah asal, termasuk pelayanan lanjutan menjadi pekerja produktif.⁵¹ Dalam Undang-undang nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dijelaskan sebagai berikut:

Pasal 24 ayat (1) Undang-undang nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Perlindungan Setelah Bekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf c meliputi:

- a. fasilitasi kepulangan sampai daerah asal;
- b. penyelesaian hak Pekerja Migran Indonesia yang belum terpenuhi;
- c. fasilitasi pengurusan Pekerja Migran Indonesia yang sakit dan meninggal dunia;
- d. rehabilitasi sosial dan reintegrasi sosial; dan

⁵⁰ Pasal 21 Undang-undang nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

⁵¹ Pasal angka 8 Undang-undang nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

- e. pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya.⁵²

Pasal 25 Undang-undang nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia:

- 1) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia wajib melaporkan data kepulangan dan/atau data perpanjangan Perjanjian Kerja Pekerja Migran Indonesia kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan.
- 2) Perwakilan Republik Indonesia wajib melakukan verifikasi atas laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- 3) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang tidak melaporkan data kepulangan dan/atau data perpanjangan Perjanjian Kerja pekerja Migran Indonesia kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (i) dikenai sanksi administratif.⁵³

Pasal 26 Berdasarkan hasil verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2), Pekerja Migran Indonesia yang tidak memiliki permasalahan dapat:

- a. menjalani proses kepulangan; atau
- b. melakukan perpanjangan Perjanjian Kerja.⁵⁴

Pasal 27 Undang-undang nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia:

- 1) Kepulangan Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 huruf a, dapat terjadi karena:
 - a. berakhirnya Perjanjian Kerja;
 - b. cuti;
 - c. pemutusan hubungan kerja sebelum masa Perjanjian Kerja berakhir;
 - d. mengalami kecelakaan kerja dan/atau sakit yang mengakibatkan tidak dapat menjalankan pekerjaannya lagi;
 - e. mengalami penganiayaan atau 'kekerasan lainnya; tindak
 - f. terjadi perang, bencana alam, atau wabah penyakit di negara tujuan penempatan;
 - g. dideportasi oleh pemerintah negara tujuan penempatan;
 - h. meninggal dunia di negara tujuan penempatan; dan/atau
 - i. sebab lain yang menimbulkan kerugian pekerja Migran Indonesia.
- 2) Dalam hal Pekerja Migran Indonesia meninggal dunia di negara tujuan penempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf h, perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia berkewajiban:

⁵² Pasal 24 ayat (1) Undang-undang nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Perlindungan.

⁵³ Pasal 25 Undang-undang nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Perlindungan

⁵⁴ Pasal 26 Undang-undang nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Perlindungan

- a. memberitahukan tentang kematian Pekerja Migran Indonesia kepada keluarganya paling lambat 3 (tiga) kali 24 (dua puluh empat) jam sejak diketahuinya kematian tersebut;
 - b. mencari informasi tentang sebab kematian dan memberitahukannya kepada pejabat Perwakilan Republik Indonesia dan anggota Keluarga Pekerja Migran Indonesia yang bersangkutan;
 - c. memulangkan jenazah Pekerja Migran Indonesia ke tempat asal dengan cara yang layak serta menanggung semua biaya yang diperlukan, termasuk biaya penguburan sesuai dengan tata cara agama Pekerja Migran Indonesia yang bersangkutan;
 - d. mengurus pemakaman di negara tujuan penempatan Pekerja Migran Indonesia atas persetujuan pihak Keluarga Pekerja Migran Indonesia atau sesuai dengan ketentuan yang berlaku di negara yang bersangkutan;
 - e. memberikan perlindungan terhadap seluruh harta milik Pekerja Migran Indonesia untuk kepentingan keluarganya; dan
 - f. mengurus pemenuhan semua hak Pekerja Migran Indonesia yang seharusnya diterima.
- 3) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikenai sanksi administratif.⁵⁵

D. Tinjauan Umum BP2TKI (Badan Pelayanan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia)

1. Sejarah BNP2TKI

a. Penempatan TKI Hingga BNP2TKI

Pada masa sebelum kemerdekaan Indonesia, migrasi tenaga kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri dilakukan oleh pemerintah Hindia Belanda melalui penempatan buruh kontrak ke negara Suriname, Amerika Selatan, yang juga merupakan wilayah koloni

⁵⁵ Pasal 27 Undang-undang nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Belanda. Bahan yang diperoleh dari Direktorat Sosialisasi dan Kelembagaan Penempatan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI (BNP2TKI) menyebutkan, sejak 1890 pemerintah Belanda mulai mengirim sejumlah besar kuli kontrak asal Jawa bahkan Madura, Sunda, dan Batak untuk dipekerjakan di perkebunan di Suriname. Tujuannya untuk mengganti tugas para budak asal Afrika yang telah dibebaskan pada 1 Juli 1863 sebagai wujud pelaksanaan politik penghapusan perbudakan sehingga para budak tersebut beralih profesi serta bebas memilih lapangan kerja yang dikehendaki. Dampak pembebasan para budak itu membuat perkebunan di Suriname terlantar dan mengakibatkan perekonomian Suriname yang bergantung dari hasil perkebunan turun drastis.

Adapun dasar pemerintah Belanda memilih TKI asal Jawa adalah rendahnya tingkat perekonomian penduduk pribumi (Jawa) akibat meletusnya Gunung Merapi dan padatnya penduduk di Pulau Jawa. Gelombang pertama pengiriman TKI oleh Belanda diberangkatkan dari Batavia (Jakarta) pada 21 Mei 1890 dengan Kapal SS Koningin Emma. Pelayaran jarak jauh ini singgah di negeri Belanda dan tiba di Suriname pada 9 Agustus 1890. Jumlah TKI gelombang pertama sebanyak 94 orang terdiri 61 pria dewasa, 31 wanita, dan 2 anak-anak. Kegiatan pengiriman TKI ke Suriname

yang sudah berjalan sejak 1890 sampai 1939 mencapai 32.986 orang, dengan menggunakan 77 kapal laut.⁵⁶

b. Kementerian Perburuhan Era Kemerdekaan

Pada 3 Juli 1947 menjadi tanggal bersejarah bagi lembaga Kementerian Perburuhan dalam era kemerdekaan Indonesia. Melalui Peraturan Pemerintah No 3/1947 dibentuk lembaga yang mengurus masalah perburuhan di Indonesia dengan nama Kementerian Perburuhan. Pada masa awal Orde Baru Kementerian Perburuhan diganti dengan Departemen Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Koperasi sampai berakhirnya Kabinet Pembangunan III. Mulai Kabinet Pembangunan IV berubah menjadi Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, sementara Koperasi membentuk Kementerianannya sendiri. Selanjutnya dapat dikatakan, pada masa kemerdekaan Indonesia hingga akhir 1960-an, penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri belum melibatkan pemerintah, namun dilakukan secara orang perorang, kekerabatan, dan bersifat tradisonal. Negara tujuan utamanya adalah Malaysia dan Arab Saudi yang berdasarkan hubungan agama (haji) serta lintas batas antarnegara. Untuk Arab Saudi, para pekerja Indonesia pada umumnya dibawa oleh mereka yang mengurus orang naik haji/umroh atau oleh orang Indonesia yang sudah lama tinggal atau menetap di Arab Saudi. Adapun

⁵⁶ BNP2TKI, *Sejarah BNP2TKI*, <http://www.bnp2tki.go.id>, diakses 18 Januari 2018.

warganegara Indonesia yang bekerja di Malaysia sebagian besar datang begitu saja ke wilayah Malaysia tanpa membawa surat dokumen apa pun, karena memang sejak dahulu telah terjadi lintas batas tradisional antara dua negara tersebut. Hanya pada masa konfrontasi kedua negara di era Orde Lama kegiatan pelintas batas asal Indonesia menurun, namun masih tetap ada.⁵⁷

c. Penempatan TKI dengan Kebijakan Pemerintah

Penempatan TKI yang didasarkan pada kebijakan pemerintah Indonesia baru terjadi pada 1970 yang dilaksanakan oleh Departemen Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Koperasi dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah No 4/1970 melalui Program Antarkerja Antardaerah (AKAD) dan Antarkerja Antarnegara (AKAN), dan sejak itu pula penempatan TKI ke luar negeri melibatkan pihak swasta (perusahaan pengerah jasa TKI atau pelaksana penempatan TKI swasta). Program AKAN ditangani oleh pejabat kepala seksi setingkat eselon IV dan bertanggung jawab langsung kepada Direktorat Jenderal Pembinaan dan Penggunaan (Bina Guna). Program/Seksi AKAN membentuk Divisi atau Satuan Tugas Timur Tengah dan Satuan Tugas Asia Pasifik. Sementara itu pelayanan penempatan TKI ke luar negeri di daerah dilaksanakan oleh Kantor Wilayah Depnakertranskop untuk tingkat provinsi dan Kantor

⁵⁷ Ibid.

Depnakertranskop Tingkat II untuk Kabupaten. Kegiatan yang dinaungi oleh Dirjen Bina Guna ini berlangsung hingga 1986.

Selanjutnya pada 1986 terjadi penggabungan dua Direktorat Jenderal yaitu Direktorat Jenderal Bina Guna dan Direktorat Jenderal Pembinaan dan Perlindungan (Bina Lindung) menjadi Direktorat Jenderal Pembinaan dan Penempatan (Binapenta). Pada 1986 ini Seksi AKAN berubah menjadi "Pusat AKAN" yang berada di bawah Sekretariat Jenderal Depnakertrans. Pusat AKAN dipimpin oleh pejabat setingkat eselon II dan bertugas melaksanakan penempatan TKI ke luar negeri. Di daerah pada tingkat provinsi/Kanwil, kegiatan penempatan TKI dilaksanakan oleh "Balai AKAN." Pada 1994 Pusat AKAN dibubarkan dan fungsinya diganti Direktorat Ekspor Jasa TKI (eselon II) di bawah Direktorat Jenderal Binapenta. Namun pada 1999 Direktorat Ekspor Jasa TKI diubah menjadi Direktorat Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri (PTKLN). Dalam upaya meningkatkan kualitas penempatan dan keamanan perlindungan TKI telah dibentuk pula Badan Koordinasi Penempatan TKI (BKPTKI) pada 16 April 1999 melalui Keppres No 29/1999 yang keanggotannya terdiri 9 instansi terkait lintas sektoral pelayanan TKI untuk meningkatkan program penempatan dan perlindungan tenaga kerja luar negeri sesuai lingkup tugas masing-masing.

Pada tahun 2001 Direktorat Jenderal Binapenta dibubarkan dan diganti Direktorat Jenderal Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Luar Negeri (PPTKLN) sekaligus membubarkan Direktorat PTKLN. Direktorat Jenderal PPTKLN pun membentuk struktur Direktorat Sosialisasi dan Penempatan untuk pelayanan penempatan TKI ke luar negeri. Sejak kehadiran Direktorat Jenderal PPTKLN, pelayanan penempatan TKI di tingkat provinsi/kanwil dijalankan oleh BP2TKI (Balai Pelayanan dan Penempatan TKI).

Pada 2004 lahir Undang-undang No 39/2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, yang pada pasal 94 ayat (1) dan (2) mengamanatkan pembentukan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI). Kemudian disusul dengan lahirnya Peraturan Presiden (Perpres) No 81/2006 tentang Pembentukan BNP2TKI yang struktur operasional kerjanya melibatkan unsur-unsur instansi pemerintah pusat terkait pelayanan TKI, antara lain Kemenlu, Kemenhub, Kemenakertrans, Kepolisian, Kemensos, Kemendiknas, Kemenkes, Imigrasi (Kemenhukam), Sesneg, dan lain-lain. Pada 2006 pemerintah mulai melaksanakan penempatan TKI program Government to Government (G to G) atau antarpemerintah ke Korea Selatan melalui Direktorat Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja

Luar Negeri (PPTKLN) di bawah Direktorat Jenderal PPTKLN Depnakertrans.

Dengan kehadiran BNP2TKI ini maka segala urusan kegiatan penempatan dan perlindungan TKI berada dalam otoritas BNP2TKI, yang dikoordinasi Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi namun tanggung jawab tugasnya kepada presiden. Akibat kehadiran BNP2TKI pula, keberadaan Direktorat Jenderal PPTKLN otomatis bubar berikut Direktorat PPTKLN karena fungsinya telah beralih ke BNP2TKI.⁵⁸

2. Tugas BNP2TKI

BNP2TKI Adalah sebuah Lembaga Pemerintah non Departemen di Indonesia yang mempunyai fungsi pelaksanaan kebijakan dibidang penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri secara terkoordinasi dan terintegrasi. Lembaga ini dibentuk berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2006.

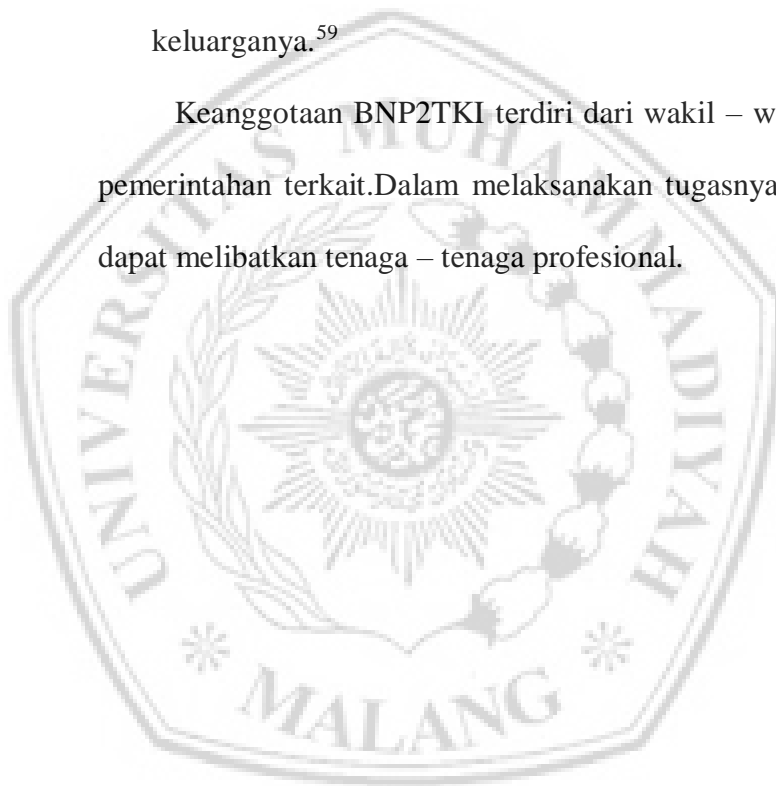
Tugas-tugas BNP2TKI adalah :

- a. Melakukan penempatan atas dasar perjanjian secara tertulis antara Pemerintah dengan Pemerintah Negara Pengguna TKI atau Pengguna berbadan hukum di Negara tujuan penempatan.

⁵⁸ Ibid.

- b. Memberikan pelayanan, mengkoordinasikan, dan melakukan pengawasan mengenai: dokumen, pembekalan akhir pemberangkatan (PAP), penyelesaian masalah, sumber-sumber pembiayaan, pemberangkatan sampai pemulangan, peningkatan kualitas calon TKI, informasi, kualitas pelaksana penempatan TKI, dan peningkatan kesejahteraan TKI dan keluarganya.⁵⁹

Keanggotaan BNP2TKI terdiri dari wakil – wakil instansi pemerintahan terkait. Dalam melaksanakan tugasnya, BNP2TKI dapat melibatkan tenaga – tenaga profesional.



⁵⁹ Pasal 3 Perpres nomor 81 tahun 2006 tentang Badan Nasioanal Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.